

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт управления бизнес – процессами и экономики
Кафедра «Экономика и организация предприятий энергетического и
транспортного комплексов»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Е.В. Кашина

« » 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01.02.09 «Экономика предприятий и организаций (энергетика)»

**Повышение эффективности сдельной системы оплаты труда (на при-
мере ПАО «МРСК Сибири»-«Красноярскэнерго»)**

Пояснительная записка

Руководитель	<hr/>	доц. каф. ЭОПЭТК	Р.А. Дубровский
	подпись, дата	должность, ученая степень	
Выпускник	<hr/>		Е.А. Минахин
	подпись, дата		
Нормоконтролер	<hr/>		Т.М. Руденко
	подпись, дата		

Красноярск 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Содержание	2
Введение	3
1 Теоретические основы организации оплаты труда на предприятии	5
1.1 Формы и традиционные системы оплаты труда	5
1.2 Состав и структура фонда оплаты труда на предприятии	14
1.3 Показатели эффективности системы оплаты труда	21
2 Анализ хозяйственной деятельности ПАО «МРСК Сибири»	30
2.1 Характеристика ПАО «МРСК Сибири»-«Красноярскэнерго»	30
2.2 Анализ сдельной системы оплаты труда и численности персонала на предприятии	30
2.3 Анализ результатов деятельности ПАО «МРСК Сибири» - «Красноярскэнерго»	30
3 Основные направления совершенствования оплаты труда в ПАО «МРСК Сибири» -«Красноярскэнерго»	30
3.1 Предложения по совершенствованию управления системой оплаты труда	30
3.2 Эффект от внедрения рекомендованных мероприятий	30
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	31
Список использованных источников	33
Приложение А	40

ВВЕДЕНИЕ

Для более эффективной работы персонала необходима более эффективная система управления персоналом, с рациональной оплатой труда по достижению результатов. Оплата труда является основным регулирующим и стимулирующим фактором персонала организации.

Анализ эффективности оплаты труда весьма важный фактор для любого предприятия.

Во-первых именно затраты, связанные с оплатой труда на многих предприятиях занимают основную долю статьи затрат, во-вторых, оплата труда является наиболее эффективным инструментом в управлении персоналом, поэтому эффективная оплата труда является необходимым моментом.

Таким образом, видно, что тема выпускной квалификационной работы является актуальной.

Целью выпускной работы является разработка мероприятий по совершенствованию сдельной системы оплаты труда на примере предприятия ПАО «МРСК Сибири»-«Красноярскэнерго».

Объектом исследования работы является ПАО «МРСК Сибири»-«Красноярскэнерго».

Предметом исследования выпускной работы является сдельная система оплаты труда.

Для достижения поставленной цели работы необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты системы оплаты труда работников организации;
- провести анализ эффективности системы оплаты труда в организации;
- выявить направления совершенствования системы оплаты труда в

организации.

В процессе исследования в работе применялись методы: анализ научной литературы, анализ первичных документов предприятия, анализ периодических изданий и информации с интернет сайтов, технико-экономический анализ, статистические методы анализа.

Структура работы представляет собой введение, три раздела, заключение и список использованной литературы.

В первом разделе освещаются теоретические аспекты, рассматриваются формы и традиционные системы оплаты труда, состав и структура фонда оплаты труда на предприятии, показатели эффективности системы оплаты труда.

Во втором разделе проводится анализ сдельной системы оплаты труда и численности персонала на предприятии и анализ результатов деятельности ПАО «МРСК Сибири» - «Красноярскэнерго».

После двух разделов можно сделать общий вывод о том, что сдельная заработная плата сама по себе является эффективной, с ее повышением повышаются показатели деятельности предприятия. Ключевым фактором успеха в решении этой проблемы является внедрение эффективной системы мотивации, способствующей повышению компетентности сотрудников, активности, предпринимательского духа, приверженности определенным задачам с максимальной эффективностью.

В третьем разделе приводятся направления совершенствования системы эффективной оплаты труда и мотивации персонала.

1 Теоретические основы организации оплаты труда на предприятии

1.1 Формы и традиционные системы оплаты труда

Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением формирования и выполнения работодателем выплат всем работникам за их работу в соответствии с законами, положениями, соглашениями, коллективными договорами, местными нормативными актами и трудовыми договорами.

Основой заработной платы является цена труда как фактора производства, которая сводится к предельной производительности. Согласно теории предельной производительности работник должен производить продукт, который компенсирует его заработную плату, поэтому заработная плата ставится в прямую зависимость от эффективности сотрудников[1].

Существуют две формы оплаты труда - денежные или неденежные. Денежные средства являются основной формой, потому что именно эта роль денег является универсальным эквивалентом в товарно-денежных отношениях между участниками рынка.

Основная функция заработной платы:

- воспроизводственная;
- измерение;
- стимулирование;
- нормирование;
- социальная.

Воспроизводственная функция предоставляет работнику такой объем материальных благ и услуг на уровне, который достаточен для нормального воспроизводства рабочей силы и повышения интеллектуального потенциала в соответствии с изменяющимися техническими и социальными факторами производства.

Измерительная функция - оценка трудового вклада каждого работника и стоимости труда в производств. С помощью различных элементов заработной платы измеряется стоимость труда разного качества и количества. Эффективность этой функции зависит от принципа дифференциации заработной платы.

Стимулирующая функция - финансовый стимул для интереса к работе и повышения производительности и качества работы. Реализация этой функции обеспечивается сочетанием трудовых стандартов, тарифных и премиальных систем в конкретных системах начисления заработной платы, которые обеспечивают изменение уровня вознаграждения в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов работы сотрудников.

Регулирующая функция играет роль балансирования интересов работников и работодателей. Он регулирует спрос на предприятия производств и услуг, а также на рабочую силу на рынке труда.

Социальная функция корректирует разницу в уровнях вознаграждения. Это различие должно быть достаточно существенным для обеспечения интереса к обучению, а также для дифференциации уровня оплаты в зависимости от тяжести и ответственности работы.

Под номинальной заработной платой понимается сумма денег, которую рабочий получает за свой труд. Наибольшую номинальную заработную плату можно оценить на уровне доходов, но не на уровне потребления и благосостояния людей. Существует два типа номинальной заработной платы: начисленная (причитающаяся сумма) и уплаченная (за вычетом налогов).

Реальная заработная плата - объем товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату при заданном уровне цен на товары и услуги. Реальная заработная плата отражает фактическую покупательную способность номинальной заработной платы.

Общий уровень заработной платы на предприятии может зависеть от

следующих основных факторов:

- результаты хозяйственной деятельности предприятия, его пр
- кадровая политика предприятия;
- безработица в регионе и регионе;
- государственное регулирование заработной платы и деятель-
- ности Союза;
- конкуренция на рынке труда, состояние спроса и предложения для работников смежных дисциплин.

Существенными элементами организации заработной платы являются формы и системы вознаграждения, которые устанавливают связь между величиной заработка, качеством и количеством труда, которые приводят к определенному порядку расчета в зависимости от организационных условий производства и результатов труда.

Система начисления заработной платы описывает расчет соотношения элементов заработной платы:

- тарифной части;
- дополнительных платежей;
- надбавок, бонусов.

По способу измерения количества труда системы оплаты классифицируются:

- на сдельные (количество труда измеряется количеством изготавливаемой работником продукции или произведенной работы);
- повременные (количество труда измеряется количеством отработанного работником времени);
- аккордные (количество труда измеряется определенным объемом работ).

Формы выражения и оценки результатов работы платежной системы подразделяются на:

- коллективный (основанный на оценке совместной работы);

–индивидуальный (на основе оценки результатов работы каждого отдельного сотрудника).

Количество показателей, которые учитываются при оценке вклада работников, платежных систем, подразделяется на:

–однофакторные, или простые (простая сдельная, простая повременная);

–многофакторные, или премиальные (сдельно-премиальная, аккордно-премиальная, повременно-премиальная, сдельно-прогрессивная и другие).

Характер воздействия сотрудника на результат работы системы оплаты труда разделен на прямые и косвенные.

Повременная заработная плата - это такой платеж, при котором зарплата начисляется по фиксированной тарифной ставке или зарплате за фактически отработанное время производства.

На основе механизма оплаты время стимулирует, прежде всего, подготовку работников и укрепление трудовой дисциплины.

В таблице 1 приведены формы и системы оплаты труда.

Таблица 1 – Формы и системы оплаты труда

Формы оплаты	Системы оплаты труда
Сдельная	1. Прямая сдельная 2. Сдельно-премиальная 3. Сдельно-прогрессивная 4. Система двух ставок 5. Сдельная с гарантированным минимумом 6. Косвенно-сдельная 7. Комиссионная 8. Подрядная
Повременная	1. Прямая повременная 2. Повременно-премиальная 3. Повременная с контролируемой выработкой 4. Оплата через трудодни
Гибкая	1. Контрактная 2. Тарифно-аттестационная 3. Оплата через уровни квалификации

Повременная форма оплаты труда применяется в таких случаях, если:

- работа может не иметь прямого влияния на увеличение объема производства, которое определяется характеристиками машин, устройств или агрегатов;
- отсутствуют количественные показатели эффективности, которые необходимы для установления сдельных ставок;
- на рабочих местах и в районах, где обеспечение высококачественной
- продукции и услуг является основным показателем работы;
- на работе, где бухгалтерский учет и регулирование трудовых отношений являются дорогостоящими и неэкономичными и где работник не дает точной оценки;
- при выполнении работ по обслуживанию оборудования и на сборочных линиях с регулируемым ритмом.

Сдельная форма оплаты труда применяется на тех участках производственного процесса, на которых возможен учет количественных показателей результатов труда и нормирование его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. Сдельно – премиальная бригадная система применяется в случаях коллективного производства работ и невозможности учета индивидуальных показателей выработки.

При сдельной форме труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы и оказанной услуги).

Сдельно-премиальная оплата труда включает в себя элементы премирования за достижение установленных качественных показателей работы и направлена на стимулирование работников к повышению производительности труда без ущерба для качества производственных процессов.

Заработная плата работника при сдельно-премиальной системе оплаты труда складывается следующим образом (Рисунок 1):

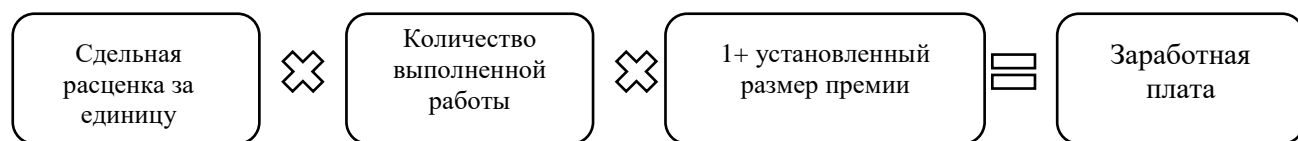


Рисунок 1 – Сдельно-премиальная система оплаты труда

Сдельные расценки по видам выполняемых в филиале работ разрабатываются подразделением по управлению персоналом, согласовываются с подразделением капитального строительства и утверждаются приказом по филиалу.

Состав бригады для производства работ утверждается распоряжением директора ПО и предоставляется в департамент по управлению персоналом (ДУП).

Сдельные ставки не зависят от того, когда вы выполняете операцию просмотра - день, вечер или ночь, а также сверхурочное (для учета этих факторов существуют специальные виды дополнений). Если происходят изменения в трудовых стандартах или ставках заработной платы, это приводит к перерасчету отдельных ставок.

Сдельная форма оплаты поощряет, прежде всего, улучшать трехмерные количественные показатели, поэтому она применяется в областях с преобладанием ручного или машинного и ручного труда. В этих условиях можно учитывать количество и качество продукции, увеличение объема производства и обоснованность установленных трудовых норм.

Сдельная форма заработной платы, наиболее подходящая для использования в случаях, когда:

- наличие количественных показателей, непосредственно затрагиваемых работником или их командой;
- возможность рабочих увеличить объем производства или объем

выполненных работ;

- способность точно измерять количество (объем) выполненной работы;
- необходимость в этой области поощрять работников к дальнейшему увеличению объема производства или объема выполняемых работ;
- применение разумных норм труда;
- отсутствие негативного влияния кумулятивного платежа на уровень качества продукции (работ), степень соответствия техническим требованиям безопасности и режимам рационального потребления сырья, энергии и материалов.

Сдельная форма оплаты делится на прямую сдельную, сдельно-прогрессивную, сдельно-премиальную, аккордную, косвенносдельную, в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки).

В зависимости от того, как определяется заработок сотрудника для индивидуальной или групповой работы, каждая из систем может быть индивидуальной или коллективной.

При коллективной сдельной системе, заработная плата может определяться аналогичным образом, используя индивидуальные и коллективные сдельные ставки и общий объем произведенной продукции (выполненных работ) бригады в целом.

Оплата по индивидуальным сдельным расценкам за конечные результаты работы бригады используется в тех случаях, когда командная работа требует строгого разделения труда работников, технологически связанных между собой. Индивидуальные сдельные ставки устанавливаются для каждой профессии в команде на основе тарифных ставок и стандартов.

Расчеты оплаты труда с использованием коллективных ставок часто используются в бригадах, где рабочие являются универсалами, работающими без четкого разделения труда в соответствии с принципом взаимозаменяе-

мости.

Для сдельно-прогрессивной системы заработной платы работник в рамках норм должен оплачиваться по прямым сдельным расценкам, а при разработке сверх этих базовых норм - по более высоким ставкам.

Основные требования при использовании сдельно-прогрессивной системы включают правильную настройку исходной базы данных, разработку эффективных шкал более высоких цен, точные учетные данные о производстве и фактически отработанное рабочее время.

При работе сдельно-премиальной системы - рабочему-сдельщику или бригаде рабочих в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам выплачивается надбавка за выполнение или превышение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных положением о бонусах.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается не на отдельную операцию, а на весь объем работы. Размер аккордной оплаты определяется на основе существующих временных рамок (ставок) и затрат, а в их отсутствие - на основе норм и ставок для аналогичной работы.

Обычно, когда работники оплаты по соглашению вознаграждаются за сокращение времени выполнения задачи, что увеличивает каталитическую роль этой системы в росте производительности.

Когда косвенная сдельная система оплаты труда, используемая главным образом для оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых непосредственно службой ключевых работников, определяется косвенно-сдельными расценками.

Каждая система оплаты труда имеет свои особенности, преимущества и недостатки. Это означает, что выбор нельзя рассматривать изолированно от остальных направлений работы с персоналом. Это касается построения работ (работа в группах или на индивидуальном уровне), обучения, подготовки кадров, профессионального продвижения персонала фирмы и других.

Основные принципы, используемые для усиления мотивирующей функции оплаты труда:

- сдельная оплата;
- индивидуальная оплата по результатам труда;
- оплата результатов группы;
- общефирменное стимулирование;
- оплата по заслугам;
- участие в прибылях и доходах фирмы.

Важную роль в стимулировании работников помимо заработной платы и вознаграждений (премий и бонусов) играет социальная политика организации, в ряде случаев, называемая компенсационным пакетом.

В ряде крупнейших российских компаний, например, ОАО «ЛУКОЙЛ» в целях стимулирования ответственности персонала разработана и внедрена Рациональная Модель Трудовых Отношений (РМТО). Это унифицированная, комплексная система взаимосвязанных процедур и правил, выполнение которых обеспечивает повышение исполнительности, дисциплины, производительности труда и взаимозаменяемости работников за счет более гибкого эффективного управления персоналом. Основное назначение РМТО - приведение в соответствие интересов работодателя и работников предприятия.

Главное, что наиболее близко связывает интересы работника с работодателем - это заработная плата. Во-первых, система оплаты труда стимулирует персонал к повышению своей квалификации. Каждый работник периодически проходит аттестацию качества труда, от которой зависит величина заработной платы.

Во-вторых, данная модель трудовых отношений содержит требования к персоналу по соблюдению мер промышленной безопасности - одно из важнейших элементов системы трудовых отношений, которые также связаны с оплатой труда. Это условие в системе оплаты труда предусмотрено по

каждому рабочему месту. Установлены также меры морального стимулирования персонала. В результате такого подхода стимулирование и управление превращаются в два взаимосвязанных фактора.

Использование определенных форм оплаты труда зависит от условий производства. В каждом случае следует применять ту же форму оплаты, которая наилучшим образом соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

Современная тенденция неуклонного сокращения сферы применения сдельной оплаты труда (в чистом виде) в контексте новых технологий и рыночных отношений обуславливает необходимость использования систем оплаты труда, основанных на временных методах. Формы с необходимым экономическим обоснованием рабочего времени в соответствии с критериями эффективности, эффективности или рентабельности труда, в зависимости от функций работника и работы. Единой мерой уровня вознаграждения может быть тарифная заработная плата за 1 стандартный час работы определенной сложности в отношении различных видов деятельности и категорий работников.

1.2 Состав и структура фонда оплаты труда на предприятии

Фонд оплаты труда (ФОТ) - общая сумма денежных средств, выплачиваемых работниками предприятия по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, а также доплат, надбавок и премий в течение определенного периода времени.

Данный фонд включает прямую или тарифную заработную плату и все доплаты к ней. Прямая заработная плата состоит из суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим-сдельщикам, и заработной платы рабочих-повременщиков, начисляемой по тарифным ставкам.

В фонд оплаты труда включаются суммы, подлежащие выплате сотруднику в денежной или натуральной форме:

- Фонд заработной платы;
- Оплата за неотработанное время;
- Стимулирующие выплаты;
- Дополнительные выплаты.

Фонд заработной платы (ФЗП):

- начисленная зарплата;
- стоимость выданной в качестве оплаты труда продукции;
- доплата за выход в праздничные дни, оплачиваемые отгулы, надбавки за сверхурочную и ночную работу;
- регулярные премии в любой форме, в том числе вознаграждения за длительный непрерывный стаж работы;
- выплаты за труд в опасных условиях;
- оплата сотрудникам нечисленного состава, лицам, принятым по совместительству, оформленным по договорам, в том числе гонорары за разовые услуги, консультации и т. д.

Оплата за неотработанное время:

- период выполнения общественных обязанностей, сельскохозяйственные работы;
- время обучения работников, направленных на переподготовку, повышение квалификации и т. д.;
- все виды отпусков, включая декретный, кроме неиспользованного;
- льготные часы подростков;
- сохраняемая заработная плата за простои и задержку не по вине сотрудника, время пути по вахтовым работам, вынужденные отгулы и тому подобное.

Стимулирующие выплаты:

- стоимость выдаваемых работникам акций предприятия, льгот на их покупку;
- другие поощрения, подарки.

Дополнительные выплаты:

- затраты на командировки;
- компенсации и выплаты за счёт средств внебюджетных фондов, в том числе оплата больничных листов, пособия по беременности и родам, возмещения ущерба, особые виды пенсий.

При планировании определяют:

- фонд часовой заработной платы;
- фонд дневной заработной платы;
- фонд годовой (квартальной, месячной) заработной платы.

Фонд оплаты труда от фонда заработной платы отличается тем, что ФОТ - понятие более широкое и включает в себя сумму абсолютно всех начислений работникам организации, в том числе и ФЗП. В отличие от ФОТ, к фонду зарплаты относится лишь сумма за отработанное время и премии, непосредственно связанные с ней.

Фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих определяется по должностным окладам путем умножения месячного оклада каждой группы работников на число месяцев в году и на число работников в группе.

На некоторых предприятиях стали применяться бестарифные системы оплаты труда, т.е. устанавливаются коэффициенты, показывающие соотношение оплаты *i*-го работника и минимального размера оплаты труда.

В соответствии с инструкцией о составе фонда заработной платы расходы организации, связанные с оплатой труда, и другие выплаты работникам подразделяются на три части:

- фонд заработной платы;
- выплаты социального характера;

- расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Фонд заработной платы включает:

- оплату за отработанное время, в том числе оплату труда лиц, принятых на работу по совместительству;

- оплату за неотработанное время (оплату ежегодных и дополнительных отпусков, льготных часов подростков, простоев не по вине рабочих и др.);

- поощрительные выплаты (разовые премии, вознаграждения по итогам работы за год и годовые вознаграждения за выслугу лет (стаж работы), материальная помощь (кроме предоставленной работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т.д., которые относятся к выплатам социального характера), дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций и другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков);

- выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда (доплаты за работу в особых (неблагоприятных) условиях труда; доплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные (нерабочие) дни, в сверхурочное время; денежная компенсация за неиспользованный отпуск и др.).

К выплатам социального характера относятся:

- стоимость бесплатно предоставляемых работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов, оплата стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством);

- стоимость бесплатно предоставляемых работникам отдельных отраслей экономики жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно;
- средства на возмещение расходов по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством норм);
- стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива;
- компенсации и социальные льготы, предоставленные работникам, без социальных пособий из государственных и негосударственных бюджетных фондов – надбавка к пенсиям работающим в организации;
- единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда;
- оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия за счет средств организации;
- расходы на погашение ссуд, выданных работникам организации;
- суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса и погашения кредита на жилищное строительство и др.

Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера включают:

- доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.);
- страховые взносы в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, фонды обязательного медицинского страхования, Государственный фонд занятости и взносы за счет средств в негосударственные пенсионные фонды;
- выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов, а также по договорам личного, имущественного и иного страхования;

- стоимость выданных бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам;
- командировочные расходы;
- расходы, выплаченные взамен суточных и др.

При составлении статистической отчетности по труду показываются начисленные за отчетный период денежные суммы независимо от источников их выплаты и статей смет в соответствии с платежными документами, по которым работниками были произведены расчеты по заработной плате, премиям и т.д., независимо от срока их фактической выплаты[11].

Общий фонд заработной платы включает как расходы на оплату труда в составе расходов по обычным видам деятельности, так и выплаты социального характера, осуществляемые за счет чистой прибыли (рисунок 2).

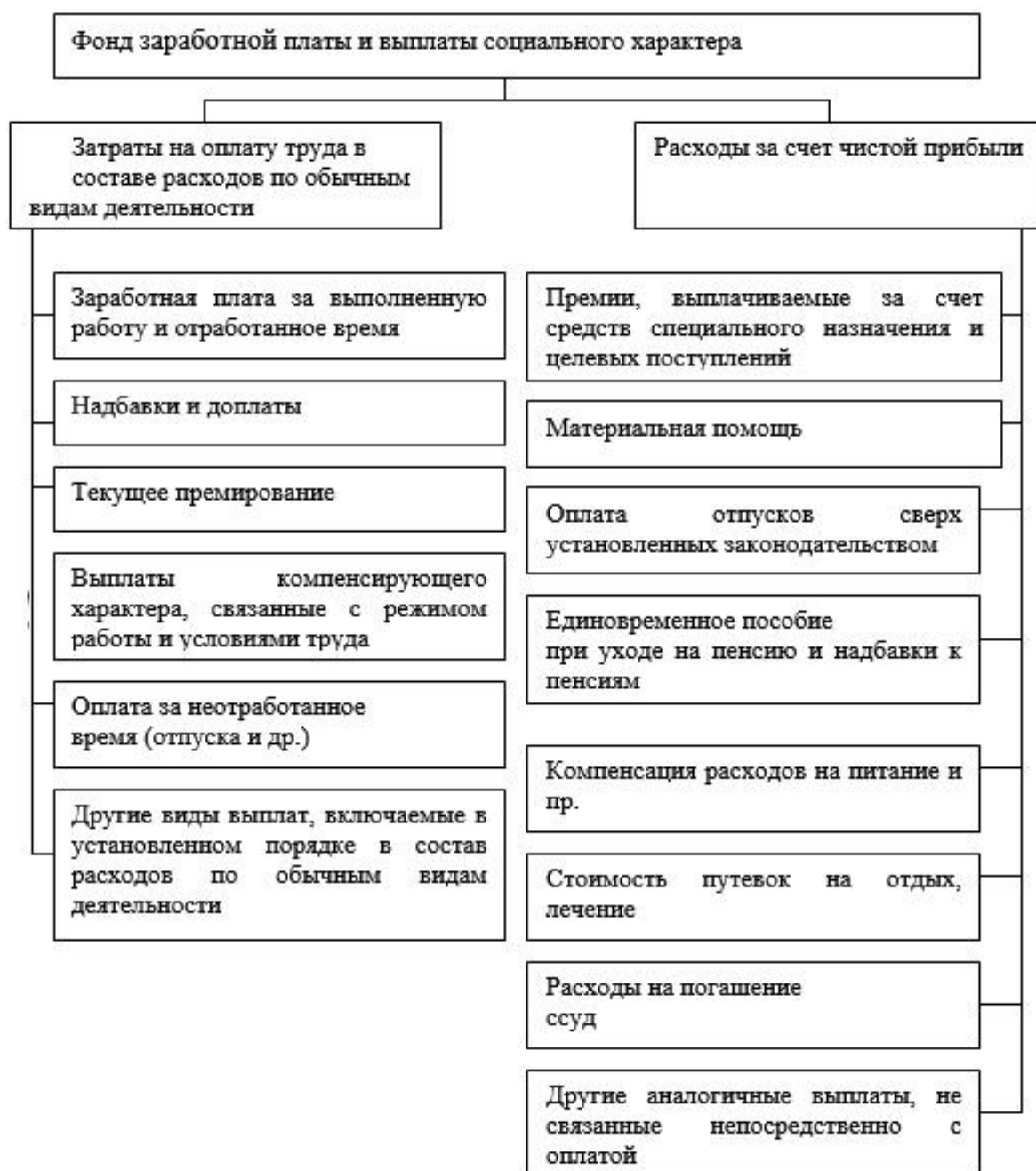


Рисунок 2 – Состав фонда заработной платы

Данные о фонде заработной платы за соответствующий период прошлого года при составлении отчетов по труду показываются в методологии и структуре, принятой в отчетном периоде текущего года.

При натуральной форме оплаты труда и предоставлении социальных выплат в отчеты по труду включаются суммы исходя из расчета по рыночным ценам, сложившимся в данном регионе на момент начисления. Если товары или продукты предоставлялись по пониженным ценам, то в отчеты

включается разница между их полной стоимостью и суммой, уплаченной работниками.

Общий фонд заработной платы включает как расходы на оплату труда в составе расходов по обычным видам деятельности, так и выплаты социального характера, осуществляемые за счет чистой прибыли.

Фонд оплаты труда планируется и определяется отдельно по тем же группам и категориям, по которым определяется численность работающих. Порядок расчета фонда оплаты труда по категориям фонда следующий:

- Определяется прямой (тарифный) фонд заработной платы.
- Определяются выплаты, доплаты до часового, дневного и месячного фонда и премии в соответствии с системой оплаты труда.
- Сумма прямого (тарифного) фонда зарплаты, доплат, выплат и премий характеризует основную зарплату (основной фонд оплаты труда).
- Сумма основной зарплаты и дополнительной зарплаты характеризует общий фонд оплаты труда.

Прямой (тарифный) фонд оплаты труда рассчитывается отдельно для сдельной и повременной систем оплаты труда.

1.3 Показатели эффективности системы оплаты труда

Эффективная система оплаты труда является одним из важнейших путей к успеху компании, именно от эффективной оплаты труда зависит мотивация персонала, а следовательно и улучшение финансового состояния всей организации.

Рассмотрим существующие системы оплаты труда и их преимущества и недостатки.

Организация сдельной оплаты труда предусматривает соблюдение следующих условий. Наличие научно-обоснованных норм затрат труда и

правильную тарификацию работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников.

Выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а её уровень должен непосредственно зависеть от самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа могли бы реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Без надлежащего учёта результатов работы и фактически отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному завышению объёма выполненной работы или уровню выполнения норм.

Сдельная система оплаты труда применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания. При сдельной системе оплаты труда работников оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции.

На первый взгляд, сдельная форма оплаты труда наиболее полно отвечает интересам и работника, и работодателя, поскольку величина заработка зависит от объема сделанной (проданной) продукции или оказанных услуг, от результатов труда и его продуктивности. Прямую зависимость между результатами работы и величиной вознаграждения действительно следует отнести к достоинствам сдельной оплаты труда. Интересы нанимателя успешно реализуются, поскольку работник заинтересован в увеличении выработки и в этом отношении его не нужно контролировать.

Но кроме положительных моментов сдельная оплата связана с целым рядом недостатков и порождает немало проблем — как для работников, так и для работодателей:

– Нанимателю бывает сложно учесть факторы, не зависящие от работника, но влияющие на выработку (болезнь, поломка оборудования, перебои со снабжением, погодные условия и т.п.) Если заработок не будет зависеть от результатов, то он едва ли захочет особенно усердствовать.

– Существует также проблема соотношения усилий работника с целями работодателя. Не все аспекты трудовой деятельности поддаются наблюдению или измерению.

– Серьезным недостатком сдельной оплаты для работодателя является опасность того, что в погоне за количеством продукции работники не станут уделять внимание ее качеству. Затраты на контроль качества продукции (услуг) могут свести на нет экономию на других формах контроля.

– Сдельная система оплаты труда увязывает заработок работника с его индивидуальными результатами, оставляя без внимания работу отдела, подразделения или организации в целом, что отрицательно сказывается на коллективной мотивации и групповой работе.

– При одной и той же годовой сумме заработка работникам предпочтительнее повременная оплата. Большинство из них, испытывая естественную неприязнь к риску и имея финансовые обязательства, связанные с регулярными затратами (плата за квартиру, покупка продуктов питания и т.п.), предпочтут большую определенность заработка.

Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг, которая определяется по формулам:

$$Р_{ед} = T_{ст} / H_{выр}^ч \text{ или } Р_{ед} = (T_{ст} \times T_{см}) / H_{выр}^{см}, (1.1.)$$

где, $T_{ст}$ – часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

$T_{см}$ – продолжительность смены, ч;

$H_{выр}^ч$, $H_{выр}^{см}$ – норма выработки соответственно за час работы, смену, ед.продукции;

$Р_{ед}$ – расценка.

Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной и коллективной.

Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле(1.2.):

$$P_{\text{сд}} = T_{\text{ст}} \times H_{\text{вр}}, (1.2.)$$

где, $H_{\text{вр}}$ – норма времени на изготовление продукции, работ, услуг.

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда – когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле(1.3.):

$$Z_{\text{ед}} = P_{\text{ед}} \times B, (1.3.)$$

где, $Z_{\text{ед}}$ – сдельный заработок, руб;

$P_{\text{ед}}$ – расценка;

B – количество произведенной продукции.

Она может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Эта система недостаточно стимулирует работника повышать качество продукции, экономно расходовать производственные ресурсы.

Сдельно-премиальная – когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качествен-

ных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов. Она служит основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда.

При сдельно-премиальной оплате труда работающему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнении и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы(1.4.):

$$З_{\text{сд.пр.}} = З_{\text{сд}} + З_{\text{пр}} \text{ или } З_{\text{сд. пр.}} = З_{\text{сд}} \times (1 + П_{\text{пр}}/100), (1.4.)$$

где, $З_{\text{сд.пр}}$ – сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда, руб;

$З_{\text{пр}}$ – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей, руб;

$П_{\text{пр}}$ – процент премии за выполнение показателей премирования.

В положении о премировании персонала устанавливают размеры премий и условий поощрения, при соблюдении которых премия выплачивается или снижается, если выявлены конкретные упущения в работе.

Косвенно-сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают:

При косвенно-сдельной оплате расценка определяется исходя из тарифной ставки нормируемого объекта основных работ, которых обслуживает косвенный сдельщик(1.5.):

$$P_{\text{к}} = \frac{T_{\text{с}}}{Q}, \quad (1.5.)$$

где, P_k – косвенная сдельная расценка, руб. и коп.;

T_c – тарифная ставка, руб. и коп.;

Q – нормируемый объем основных работ косвенного работника, которых обслуживает косвенный сдельщик.

Эта система мотивирует заинтересованность работника в улучшении обслуживания производственных процессов, рациональном использовании ресурсов и т.д.

Аккордная – когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ. Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, которые не состоят в штате предприятия и выполняют работы по заключенным договорам гражданско-правового характера. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Аккордные сдельные расценки определяются при индивидуальной форме оплаты труда по формуле(1.6.):

$$P_{ак} = \sum P_i g_i. \quad (1.6.)$$

При коллективной форме труда по формуле(1.7.):

$$P_{ак} = \frac{\sum_{i=1}^n P_i g_i}{Q}, \quad (1.7.)$$

где, $P_{ак}$ – аккордная сдельная расценка, руб. и коп.;

P_i – расценка i -го вида работ, руб. и коп.;

g_i - объем i -го вида работ в натуральных измерителях;

Q – общий объем работ по конечному результату, в натуральных измерителях.

При прямой сдельной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, которые определяются делением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период.

Коллективный характер при сдельной системе оплаты труда означает, что коллектив как целое получает заработную плату за количество единиц произведенной им продукции, а потом коллективом определяется размер заработной платы каждого работника с применением коэффициента трудового участия. Коллективная сдельная оплата эффективна в бригадах в очистительных забоях угольной и горнорудной промышленности, на лесозаготовках, в строительных бригадах, при бригадном обслуживании, наблюдении и контроле крупных аппаратов и механизмов.

Создавая значительную личную материальную заинтересованность рабочего в повышении индивидуальной выработки, прямая сдельная система оплаты труда в то же время слабо материально заинтересовывает его в достижении высоких общих показателей работы бригады, участка, цеха, а также в повышении качественных показателей работы, экономном расходовании материальных ценностей. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и перевыполнение как общих, так и конкретных количественных и качественных показателей.

При сдельно-премиальной системе заработной платы рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает пре-

мию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования. Премирование рабочих может осуществляться как из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения на основе следующих показателей:

- при повышении производительности труда и увеличении объема производства, в частности при выполнении и перевыполнении производственных заданий и личных планов, технически обоснованных норм выработки, снижении нормируемой трудоемкости;
- при повышении качества продукции и улучшении качественных показателей работы (например, увеличение производства продукции высшего качества, повышение сортности продукции, бездефектное изготовление продукции и т.д. — условия премирования);
- при экономии сырья, материалов, инструмента и других материальных ценностей.

Система премирования и размер премии определяются задачами улучшения деятельности предприятия, значением и ролью данного производственного участка, характером норм, объемом и сложностью плановых заданий.

Эффективное применение сдельно-премиальной системы оплаты труда зависит прежде всего от правильного выбора показателей и условий премирования, которые должны зависеть непосредственно от результатов труда данного работника. Важное значение имеет также точный учет выполнения установленных показателей.[14]

На предприятиях энергетики определить эффективно ли используется сдельная система оплаты труда можно по тому, насколько эффективно проводится ремонт подстанций и обслуживание потребителей. Если при нормальных внешних условиях эти показатели ниже плановых, значит работ-

ники плохо справляются со своей задачей, соответственно фонд оплаты труда расходуется впустую.

2 Анализ хозяйственной деятельности ПАО «МРСК Сибири»

2.1 Характеристика ПАО «МРСК Сибири»-«Красноярскэнерго»

2.2 Анализ сдельной системы оплаты труда и численности персонала на предприятии

2.3 Анализ результатов деятельности ПАО «МРСК Сибири» - «Красноярскэнерго»

3 Основные направления совершенствования оплаты труда в ПАО «МРСК Сибири»-«Красноярскэнерго»

3.1 Предложения по совершенствованию управления системой оплаты труда

3.2 Эффект от внедрения рекомендованных мероприятий

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель работы на основе теоретического и практического анализа выработать мероприятия по совершенствованию сдельной системы оплаты персонала в филиале ПАО «МРСК Сибири»- «Красноярскэнерго».

Каждая компания сталкивается с проблемой организации оплаты труда, которая включает в себя определение форм и систем вознаграждения сотрудников компании, разработкой системы окладов сотрудников и специалистов, разработкой критериев и определения доплат за индивидуальные достижения сотрудников и специалистов предприятий. Обоснования эффективности и системы вознаграждения сотрудников.

Заработная плата - это основная часть средств, выделяемых на потребление, которая является доходом в зависимости от конечных результатов командной работы и распределяется между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченной рабочей силы, фактической трудоемкостью каждого и размером инвестированного капитала.

В современных условиях повышается самостоятельность субъектов хозяйствования в принятии и реализации управленческих решений, их экономическая и юридическая ответственность за результаты деятельности. Объективно возрастает значение оценка ликвидности и финансовой устойчивости организаций выявления резервов по ее повышению.

Финансовая устойчивость организации – это состояние ее финансовых ресурсов, их распределение и использование, которые обеспечивают развитие организации на основе роста прибыли и капитала при сохранении платежеспособности.

Одной из целей анализа результатов деятельности является оценка результатов деятельности, в изменение которых вносят вклад сотрудники, работающие по сдельной системе оплаты труда. Это сделано для сравнения

динамики показателей результатов деятельности и динамики заработной платы «сдельщиков».

Существуют две основные формы заработной платы - повременная и сдельная. Использование конкретной формы зависит от конкретных условий производства. В каждом случае применяется форма, которая наилучшим образом соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

Заработная плата, отражающая официальную оценку трудового вклада работников в конечный результат их трудолюбия, профессионализма и опыта, не всегда точно учитывает качество или потенциал рабочей силы, в результате чего не может в полной мере решить проблему эффективных стимулов. Более эффективным стимулятором он становится, если вы дополняете его еще одной важной формой экономической мотивации с помощью бонусной системы.

Премия имеет высокий мотивационный потенциал и стимулирует, повышая ее эффективность. Как ценность непостоянных, это позволяет вовремя и разумно влиять на производительность труда, реагировать на реальные достижения сотрудника, оценивать его непосредственный вклад, то есть чем ближе зависимость заработной платы от навыков, деловых навыков, личной инициативы и заслуг сотрудников.

Также не менее эффективно для улучшения работы сотрудников без изменения их заработной платы является улучшение рабочих мест, введение инновационных технологий, упрощающих работу.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузнецова В. Заработная плата. Справочник 2005. Проспект, ТК Велби, 2005.
2. Будаев Т., Волгин Н. Оплата труда и проблемы ее регулирования. Альфа-Пресс, 2006.
3. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. Учебник для вузов. - М.: Издательство НОРМА 2006.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
6. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
7. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению. Утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г. № 94н [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
8. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации. Утверждено приказом Минфина РФ от 29.07.98 г. № 34н (в ред. приказа Минфина РФ от 24.03.2000 г. № 31н) [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
9. Порядок заполнения сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения. Утвержден постановлением Государственного комитета РФ по статистике от 04.08.03 г. № 72 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
10. Постановление Правительства РФ от 11.04.03 г. № 213 «Об осо-

бенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

11.Аширов, Д.А. Управление персоналом: учеб, пособие. – М.: ТК Велби, Проспект, 2014. – 432с.

12.Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2015. –448с.

13.Управление персоналом: учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ, 2014. – 560с.

14.Бакалавр экономики (Хрестоматия) /Вадяпина В.И

15.Блинов, А.О. Особенности мотивации персонала в кризисной ситуации / А.О. Блинов, В. Захаров // Экономист. – 2014. – №3. – С.25-31.

16.Бутенко, Т. М. Современные методы диагностики трудовой мотивации / Т.М. Бутенко, Т. Саблина// Справочник по управлению персоналом. – 2013. – №4. – С.57-60.

17.Варданын, И.С. Зарубежный и российский опыт управления мотивацией персонала / И.С. Варданын // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – №1. – С.129-132

18.Власова, Е. Система мотивации: как привлечь и удержать / Е. Власова, Т. Копачевская // Управление персоналом. – 2014. – № 8. – С.19–25.

19.Вукович, Г.Г. Стимулирование труда персонала как ключевой элемент системы кадрового менеджмента / Г.Г. Вукович // Экономика: теория и практика. – 2012. – № 3 (27). – С.66-72.

20.Веснин, В. Р. Менеджмент: учебник / В. Р. Веснин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2012. – 613с.

21.Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 5-е изд., стереотип. – М.: Магистр: ИНФРА -М, 2012. – 576с.

22.Галенко, В. П., Страхова О. А., Файбушевич С. И. Управление персоналом и эффективность предприятий. [Электронный ресурс] - Режим

доступа: <http://www.consultant.ru/>

23.Филатова, А.В. Сущность и основные теории мотивации эффективности труда персонала [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

24.Грачев, М. В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

25.Герчиков, В.И. Мотивация и стимулирование труда в современных условиях [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

26.Катков, В.М. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

27.Караева, Е. Ф. «Три кита» системы мотивации [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

28.Кочеткова, А.И. Психологические основы управления персоналом [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

29.Лавицкая, М. Г. Разрабатываем карты трудовых мотиваторов [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

30.Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

31.Лобанова, Т. Ю. Системы рыночной мотивации персонала [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

32.Ломаковский, Е.С. Мотивация сотрудников и ее роль в кадровой политике предприятия [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

33.Не повторять ошибок [Электронный ресурс] - Режим доступа:

<http://www.consultant.ru/>

34.Малова, В. М. Современные стратегии и концепции системы мотивации и вознаграждения персонала на основе сбалансированной системы показателей [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://www.consultant.ru/>

35.Маслова, В. М. Управление трудовыми ресурсами: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://www.consultant.ru/>

36.Максимова, Л. В. Управление трудовыми ресурсами: основы теории и деловой практик[Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

37.Молочников, Н.Р. Организация и мотивация труда: зарубежный опыт [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

38.Минченко, Л.В. Аспекты мотивации персонала на предприятиях пищевой промышленности [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

39. Скляренко, В.К. Экономика предприятия: [учебник для вузов] / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 528 с.

40.Рогожина, А. Г. Мотивация производственного персонала[Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

41.Трофимов, А. Г. Работа с персоналом на предприятии [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

42. Кузнецова В. Заработная плата. Справочник 2005. Проспект, ТК Велби, 2005.

43. Будаев Т., Волгин Н. Оплата труда и проблемы ее регулирования. Альфа-Пресс, 2006.

44. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. Учебник для вузов. - М.: Издательство НОРМА 2006.

45.Федченко, А. Стимулирование работников: зарубежный

опыт[Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://www.consultant.ru/>

46.Филатова, А.В. Сущность и основные теории мотивации эффективности труда персонала [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

47.Шапиро, С.А., Основы управления персоналом в современных организациях. [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://www.consultant.ru/>

48.Якимов, В.Н. Стимулирование и мотивация труда в организации [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

49.Савицкая Г.В. Экономический анализ - М.: ООО "НОВОЕ ЗНАНИЕ", 2005.

50.Савицкая Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности. - М.: ИНФРА-М, 2005

51.Сперанский А.А., Драгункина Н.В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования. - М.: Альфа-пресс, 2006.

52.Чернов В.А. Экономический анализ: торговля, общественное питание, туристический бизнес. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004

53.Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. - М.: ИНФРА-М, 2005

54.Экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности-подред. Мельник М.В. - М.: Экономистъ, 2004

55.Яковлев Р.А. Оплата труда в организации (2-е издание). - М.: МЦФЭР, 2005.

56.Яркина Т.В. Основы экономики предприятия: Учеб.пособие. - М.: ИНФРА-М, 2001г

57.Овчинникова Т.И. Современные факторы и методы реформирования оплаты тру-

да/Т.И.Овчинникова,А.В.Скопенкова//Кадрыпредприятия,2008,№6. С. 89 - 101.

58.Сальникова Н. Как работник понимает «справедливую зарплату» // Управление персоналом, 2008г., №7, С 32 -33.

59.Овчинникова Т.И., Скопенкова А.В. Современные факторы и методы реформирования оплаты труда. // Кадры предприятия, 2008г., №6, С.89 -103.

60. Гофинкель В.Я., Чернышов Б.Н. Экономика предприятия: тесты, задачи, ситуации: [учеб. пособие для вузов] / под ред. В.Я. Гофинкеля, Б.Н. Чернышова. -5-е изд., стер. - М.: ЮНИТИ, 2009. - 335 с.

61. Елизаров Ю.Ф. Экономика организации (предприятия): учебник - 3-е изд. испр., - М.: Издательство» Экзамен», 2008 - 495 с.

62. Жиделева, В.В. Экономика предприятия: (учеб. пособие для вузов / В.В. Жиделева, Ю.Н. Каптейн. - 2-е изд., перераб и доп. - М.: Инфра-М, 2009. - 133 с.

63. Лопарева, А.М. Экономика организации [предприятия]: учеб.-метод. комплекс и рабочая тетрадь / А.М. Лопарева. - М.: Финансы и статистика; ИНФРА-М, 2008. - 240 с.

64. Сергеев, И.В. Экономика организаций (предприятий): электронный учебник / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. - Электрон. дан. - М.: КНОРУС, 2009. - 1 электрон. опт. диск: 3в, цв.

65. Складенко, В.К. Экономика предприятия: [учебник для вузов] / В.К. Складенко, В.М. Прудников. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 528 с.

66. Чечевицин Л.Н. Практикум по экономике предприятия. -2-е изд. - Ростов н/Д: Феникс, 2009 - 250 с.

67. Чуев И.Н., Чечевицына Л.Н. Экономика предприятия [учебник] / И.Н. Чуев, Л.Н. Чечевицына. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство - торговая корпорация «Дашко и К», 2006. - 416 с.

68. Шевчук, Д.А. Экономика организации: [учеб. пособие для СПО] / Д.А. Шевчук. - Ростов-н/Д.:Феникс, 2007. - 240 с.

69.Официальный сайт ПАО «Россети» [Режим доступа] - www.rosseti.ru/

70.Рогожина, А. Г. Мотивация производственного персонала[Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

Наряд-здание № _____
на сдельную работу

Дата (месяц, год)	01.07.2013
Бригада	номер бригады указывается в свод с распределением директора ПО

Подразделение: Электромонтажный участок

Бригадир (мастер):			ФИО/должность			Бригада			в составе с работниками директора ПО		
№ п/п	наименование объекта (месторасположен ие)	наименование операции	сд. для №	количество	на единицу		на весь объем (в соответствии с планом работ)		выполненные работы (факт)		
					трудозатр аты, час	сдельные расценки, руб.(заполняет ДУП)	трудозатра ты, час	сдельные расценки, руб. (заполняет ДУП)	количество	трудозатраты, час	оплата по сдельным расценкам, руб. (расчитывает ДУП)
1	2	3	4	5	6	7	8=6*5	9=7*8	10	11=6*10	12=11*7

Приложение А

Наряд-здание на сдельную работу

Задание принято:
ФИО/должность/подразделение _____
подпись, дата _____

Задание разработат.
ФИО/должность/под
разделение _____
подпись, дата _____

Задание выдат.
ФИО/должность/под
разделение _____
подпись, дата _____

Задание выполнено:
Бригадир (мастер) _____
ФИО, подпись,
дата _____

Начальник ЭМУ _____
ФИО, подпись,
дата _____

принят к оплате:
" _____"
Экономист ОНДМТ
ФИО, подпись _____